

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

DROIT SOCIAL EUROPÉEN

(Arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes et du Tribunal de première instance sélectionnés et commentés par Michèle Bonnechère)

CJCE, 29 mars 2001, Bofrost, affaire C-62/99. – DIRECTIVE 94/45 DU 22 SEPTEMBRE 1994 – Procédure de création des comités d'entreprise européens - Informations à fournir par les entreprises du groupe.

“ La Cour dit pour droit :

1) L'article 11, paragraphes 1 et 2 de la directive 94/45 du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, doit être interprété en ce sens qu'il impose à une entreprise faisant partie d'un groupe d'entreprises l'obligation de fournir des informations aux organes internes de représentation des travailleurs, même s'il n'est pas encore établi que la direction à laquelle les travailleurs s'adressent est celle d'une entreprise exerçant le contrôle au sein d'un groupe d'entreprises.

2) Lorsque les données sur la structure ou l'organisation d'un groupe d'entreprises font partie des informations indispensables à l'ouverture des négociations pour l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation transnationale des travailleurs, il appartient à une entreprise de ce groupe de fournir lesdites données, qu'elle détient ou qu'elle est en mesure d'obtenir, aux organes internes de représentation des travailleurs qui en font la demande. La communication de documents précisant et explicitant des informations indispensables à la même fin peut également être exigée, pour autant que cette communication soit nécessaire afin que les travailleurs concernés ou leurs représentants puissent accéder aux informations permettant d'apprécier s'ils ont le droit d'exiger l'ouverture de négociations.

NOTE :

La Cour de Justice des communautés européennes se prononçait pour la première fois sur l'interprétation de la directive 94/45 du 22 septembre 1994 : l'on peut considérer cet arrêt comme un test, et il est en faveur de l'effet utile des dispositions de la directive.

Le comité d'entreprise du siège de la société Bofrost Joseph H. Boquoi, situé à Straelen, en Allemagne avait demandé à plusieurs reprises au comité de direction de cette entreprise de lui fournir des informations sur la structure et les effectifs des entreprises du groupe Bofrost (en Allemagne, Italie, Espagne, Autriche, France et Angleterre), afin de pouvoir préparer la mise en place d'une instance d'information et de consultation européenne. Il s'appuyait pour cela sur la loi allemande du 28 octobre 1996 relative aux comités d'entreprise européens, et obtint gain de cause en première instance.

En appel, les juges du second degré estimèrent nécessaire d'interroger la Cour de Justice sur la portée de l'article 11 §1 et §2 de la directive, afin d'être en mesure d'interpréter correctement la législation allemande de transposition.

La juridiction allemande d'appel voulait savoir d'une part si la directive s'appliquait à ce type d'hypothèse, d'autre part quels étaient concrètement les droits des représentants des travailleurs.

1) Malgré les limites du champ d'application de la directive 94/45, celle-ci met à la charge des entreprises d'un groupe de dimension communautaire une obligation d'information.

L'avocat général Antonio Saggio avait rappelé la longue et difficile adoption de la directive du 22 septembre 1994, expliquant son contenu "relativement limité". La norme communautaire se contente d'imposer une négociation dans les groupes et entreprises de dimension communautaire portant sur l'institution d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs. Elle régit les rapports entre la "direction centrale" de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire et le "groupe spécial de négociation" composé de travailleurs des établissements et entreprises concernés, et elle ne concerne pas les relations internes entre la direction et les représentants du personnel d'une entreprise ordinaire ou d'un établissement.

Dans son arrêt du 27 mars 2001, la CJCE s'est appuyée sur l'économie générale de la directive, et son but : "assurer que les travailleurs employés dans des entreprises ou des groupes de dimension communautaire soient correctement informés et consultés lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un Etat membre autre que celui dans lequel ils travaillent" (point 28). Elle a jugé que la portée des obligations mentionnées à l'article 11 du texte n'était pas limitée du côté des employeurs à la seule "direction centrale" au sens de l'article 2 §1, e) , et que les "parties intéressées par l'application de la directive", habilitées expressément par l'article 11 à demander des informations sur les effectifs du groupe de dimension communautaire sont d'abord les travailleurs d'une entreprise faisant partie du groupe.

Ce dont il résulte qu'un droit d'information existe avant même qu'il soit établi que, au sein du groupe, il existe une entreprise exerçant le contrôle au sens de l'article 3 de la directive .

Ce souci de préserver l'effet utile de la directive dans son interprétation est d'autant plus important que dans cette affaire les entreprises du groupe avaient conclu en avril 1997 un accord visant à établir entre elles une parité afin qu'aucune ne domine, la direction du groupe ayant été confiée à un comité de direction. Le comité d'entreprise de Bofrost, J.H. Boquoi ne pouvait qu'invoquer face à cet accord une présomption, basée sur les participations majoritaires de J.H.Boquoi dans les autres sociétés du groupe, pour que l'employeur en question soit considéré comme la "direction centrale". Traiter comme sans effet la demande des représentants des travailleurs d'une entreprise du groupe aurait eu pour conséquence d'interdire à ceux-ci de préparer la mise en oeuvre de la procédure prévue par la directive.

2) Le contenu des informations est déterminé par l'objectif de mise en place d'une instance européenne d'information et de consultation.

Il appartient donc à l'entreprise du groupe de fournir à son organe interne de représentation des travailleurs toutes les informations pertinentes et nécessaires à la mise en mouvement de la procédure d'institution d'un comité d'entreprise européen.

L'arrêt Bofrost ajoute que la communication de documents précisant et explicitant les informations indispensables peut être exigée dans le même contexte.

En cas d'obstacle venant d'une attitude dilatoire ou déloyale de la direction de l'entreprise en cause, le juge national pourra être saisi.

CJCE, 26 juin 2001, The Queen c/ Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union, affaire C-173/99. – DIRECTIVE 93/104 SUR LE TEMPS DE TRAVAIL – Droit au congé annuel payé – Non-conformité d'une législation nationale imposant une période minimale d'emploi auprès du même employeur.

...43 "Le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en oeuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 93/104 elle-même...

44. Il apparaît significatif que cette directive consacre en outre la règle selon laquelle le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé, puisque ce n'est que dans le cas où il est mis fin à la relation de travail que son article 7, §2, permet que le droit au congé annuel payé soit remplacé par une compensation financière.

...46. Au surplus, la directive 93/104 n'opère aucune distinction entre les travailleurs sous contrat à durée indéterminée et ceux qui sont sous contrat à durée déterminée. Au contraire, en ce qui concerne plus spécifiquement les dispositions relatives aux périodes minimales de repos figurant à la section II de la directive, elles visent le plus souvent "tout travailleur" ainsi que le fait en particulier l'article 7, § 1, pour le droit au congé annuel payé.

47. Il découle des considérations qui précèdent que, au regard tant de l'objectif de la directive 93/104 que de son économie, le congé annuel payé, d'une durée minimale de trois semaines pendant la période transitoire prévue à l'article 18, § 1, sous b, ii, et de quatre semaines après l'expiration de celle-ci, constitue un droit social directement conféré par cette directive à chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé.

...La Cour dit pour droit :

L'article 7, § 1 de la directive 93/104 du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, ne permet pas qu'un Etat membre adopte une réglementation nationale en vertu de laquelle un travailleur ne commence à acquérir un droit au congé annuel payé qu'à la condition d'avoir accompli une période minimale de treize semaines de travail ininterrompu auprès d'un même employeur."

NOTE :

Le Royaume-Uni persiste et signe : après avoir échoué dans sa tentative visant l'annulation de la directive 93/104 du 23 novembre 1993 sur l'aménagement du temps de travail (CJCE 12 novembre 1996, Royaume uni c/Conseil de l'UE, aff. 84/94, Dr. Ouv. 1996.513), puis utilisé la faculté de réduire à trois semaines (au lieu de quatre) le congé annuel jusqu'au 23 novembre 1999, il est à travers les Working time regulations de 1998 un franc-tireur de la dérogation (la transposition britannique est la seule à avoir rendu possible la renonciation individuelle d'un salarié à la durée maximale hebdomadaire (1)) et n'a pas hésité à exclure certains salariés du bénéfice du droit aux congés annuels payés. La législation britannique a soumis en effet la naissance du droit au congé payé à une condition d'occupation ininterrompue pendant treize semaines, ce qu'il fallait entendre par l'existence d'une relation contractuelle avec un même employeur pendant cette période.

Le syndicat BECTU, chargé de la défense des nombreux techniciens de la radio, du cinéma, du théâtre, ainsi que des habilleurs, maquilleurs, coiffeurs, etc., avait fait valoir auprès du gouvernement britannique que l'usage dans ces professions était le recours à des contrats à durée déterminée, souvent de brève durée et se succédant auprès d'employeurs différents. Au bout du compte, tous ces salariés pouvaient se trouver exclus du droit à des congés payés.

La contradiction avec le droit communautaire était manifeste, et la réponse en ce sens donnée par la Cour de Justice à la question préjudicielle de la High Court of Justice n'est guère surprenante. L'arrêt rendu le 26 juin 2001 par la sixième chambre de la CJCE apporte toutefois des éléments supplémentaires. Le droit au congé annuel payé de chaque travailleur est qualifié de "principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière", les autorités nationales compétentes ne pouvant y déroger que dans les limites autorisées par la directive. La Cour se réfère sobrement à la Charte des droits sociaux des travailleurs adoptée en 1989 par le Conseil Européen. Elle aurait pu mentionner aussi la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, et le pacte ONU sur les droits économiques et sociaux de 1966. Sans oublier la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (Dr. Ouv.), dont l'article 31 § 2 fournit, selon l'avocat général A. Tizzano, "la confirmation la plus qualifiée de la nature de droit fondamental que revêt le droit au congé annuel payé".

On relève d'autre part l'analyse très concrète faite par la Cour de la situation des travailleurs précaires pour réfuter un argument présenté par le Royaume-Uni, selon lequel la prise en considération de l'ensemble de la directive, notamment de ses dispositions prévoyant des périodes de repos journalier "retardant l'accumulation de la fatigue par les travailleurs" devait conduire à la conclusion qu'il n'était pas nécessaire de leur accorder un droit au congé annuel payé pendant les premières semaines d'emploi pour protéger leur sécurité et leur santé ! La CJCE relève que cette vision présuppose que l'intéressé a pu bénéficier d'une période de repos suffisante avant de s'engager dans une nouvelle relation de travail, ce qui est loin d'être établi. Elle ajoute (point 63) que les travailleurs exerçant leurs activités dans le cadre d'une succession de contrats de courte durée "se trouvent souvent dans une situation plus précaire que ceux engagés en vertu de contrats d'une durée supérieure, de sorte qu'il est d'autant plus important de veiller à la protection de leur sécurité et de leur santé, conformément à la finalité de la directive 93/104". Cette dernière constatation est celle notamment de la dernière enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (2).

(1) Ce que permet l'article 18, § 1, b, i de la directive 93/104.

(2) Evaluation des conditions de travail dans les pays de l'Union Européenne portant sur l'année 2000, Fondation européenne de Dublin, spéc. chp.8, p.30.